



Deutsch-Ukrainische  
Industrie- und Handelskammer  
Німецько-Українська  
промислово-торговельна палата



# ДУАЛЬНА ОСВІТА В НІМЕЧЧИНІ

---

ВІД ТЕОРІЇ І ПРАКТИКИ ДО КВАЛІФІКОВАНОГО ПРАЦІВНИКА



# **ДУАЛЬНА ОСВІТА В НІМЕЧЧИНІ**

ВІД ТЕОРІЇ І ПРАКТИКИ ДО КВАЛІФІКОВАНОГО ПРАЦІВНИКА

**EVA РІНДФЛЯЙШ (EVA RINDFLEISCH) І ФЕЛІЗА МЕННІГ-ФОРТМАН (FELISE MAENNIG-FORTMANN)**

# Зміст

6 | ПЕРЕДМОВА ВИДАВЦІВ

8 | ПРИНЦИПИ: ДИЗАЙН І СТРУКТУРА

24 | РЕАЛІЗАЦІЯ: РОЗПОДІЛ ЗАВДАНЬ І НОРМАТИВНО-ПРАВОВА БАЗА

30 | ДОЦІЛЬНІСТЬ ВИТРАТ

34 | ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ

42 | ДЖЕРЕЛА

43 | ДАНІ ПРО ВИДАВНИЦТВО

## ПРИНЦИПИ

- 8 | Чому дуальна освіта є частиною соціально-ринкової економіки?
- 9 | Як виникла система дуальної освіти в Німеччині?
- 10 | Як побудована німецька система освіти?
- 11 | Що таке дуальна освіта?
- 12 | Які спеціальності пропонує дуальна освіта?
- 13 | Хто може здобувати дуальну освіту?
- 14 | Як випускники шкіл знаходять місце для навчання?
- 15 | Що робити молоді, якій не вдалося знайти місце для навчання?
- 16 | Коли впроваджується адаптивна перехідна система?
- 17 | Що чекає на учня під час навчання на підприємстві?
- 18 | Хто може проводити навчання на виробництві?
- 19 | Що визначається в договорі про навчання на виробництві?
- 20 | Який навчальний матеріал викладається у закладі професійної освіти?
- 21 | Які іспити складають учні?
- 22 | Які кар'єрні можливості відкриває дуальна освіта?
- 23 | Що являє собою ступінь майстра-ремісника?

## РЕАЛІЗАЦІЯ

- 24 | Яку функцію виконує держава?
- 25 | Чому профспілки відіграють важливу роль в системі дуальної освіти?
- 26 | Яку функцію виконують підприємства в системі дуальної освіти?
- 27 | Яким чином здійснюється взаємодія між підприємствами?
- 28 | Хто має право голосу у впровадженні нових професій?

## ДОЦІЛЬНІСТЬ ВИТРАТ

- 30 | Як фінансується система дуальної освіти?
- 31 | Які витрати несе підприємство?
- 32 | Чому підприємствам вигідно проводити навчання на виробництві?
- 33 | Скільки коштує дуальна освіта державі?
- 34 | Як дуальна освіта впливає на безробіття серед молоді?
- 35 | Чому випускники шкіл обирають дуальну освіту?

## ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ

- 36 | Який вплив має глобалізація?
- 37 | Який вплив мають демографічні зміни?
- 38 | Як зменшення кількості випускників шкіл впливає на підприємства?
- 39 | Як поєднати вищу та дуальну освіту?
- 40 | Що таке дуальна вища освіта?
- 41 | Як змінюються вимоги з розвитком діджиталізації?

# Передмова видавців

## Шановні пані та панове!

Україна сьогодні стоїть перед численними викликами, одним з яких є необхідність модернізації професійної освіти. У часи, коли завдяки глобалізації зростає міжнародна конкуренція, Україні потрібні добре освічені спеціалісти, здатні витримати цю конкуренцію.

Лише в цьому разі Україна зможе використовувати та підвищувати свій потенціал у довготривалій перспективі. Взятий у зв'язку з підписанням Угоди про асоціацію з Європейським Союзом політичний курс відкриває чимало економічних можливостей, але в той же час вимагає проведення необхідних реформ.

Федеративна Республіка Німеччина протягом останніх десятиріч накопила виключно позитивний досвід у застосуванні моделі дуальної освіти, коли держава, освітні установи та відкрита економіка спільно та взаємовигідно беруть на себе відповідальність за освіту молодого покоління. Завдяки моделі дуальної освіти Німеччина забезпечує сталу підготовку кваліфікованих молодих фахівців, які навчаються з орієнтацією на наявні потреби підприємств, тобто після отримання дуальної освіти молоді люди мають добрі перспективи працевлаштування. Тому дуальній освіті відводиться важлива роль у ефективному подоланні безробіття серед молоді. Водночас поєднання зусиль держави, освітніх установ і економіки відповідає основним принципам соціальної ринкової економіки, де держава створює необхідні для вільного розвитку економіки рамкові умови.

Фонд Конрада Аденауера з самого початку своєї діяльності пов'язаний із моделлю соціальної ринкової економіки. Сподіваємося, що завдяки цій публікації інформація про систему дуальної освіти в Німеччині стане відомою

широкій громадськості. З цією метою тут стисло й доступно представлено основи дуальної освіти – у сподіванні, що це стане позитивним внеском до актуальної дискусії про українську модель дуальної освіти.



*Тім Б. Петерс  
Керівник Представництва Фонду  
Конрада Аденауера  
в Україні (Київ)*

## Вітаю Вас, друзі!

Своїм економічним розквітом Німеччина завдячує рішенням, які вирощують «прихованих чемпіонів» ринку. Насамперед, це підприємства, які у Німеччині називають „Mittelstand”, що позначає середні та великі підприємства, які раніше вважались середніми та управляються за зразком сімейних підприємств. Саме вони і стали основою німецького економічного успіху. Тут розробляються інноваційні та високоякісні продукти, а також створюється найбільше робочих місць у Німеччині. Однією з причин успіху підприємств категорії Mittelstand слід вважати добру професійну освіту, у яку інвестують усі зацікавлені сторони: держава із своїми професійно-технічними закладами, роботодавці із практичним навчанням на робочому місці, організації, які опікуються професійним навчанням із своїми пропозиціями, де одне регіональне підприємництво не в змозі запропонувати достатньої кількості зорієнтованих на практику уроків за усіма необхідними напрямками, а також – це палати, які сфокусовано дбають про управління якістю та іспитами.

Так, дуальний підхід став певним унікальним продуктом «made in Germany», що передбачає паралельне здобуття освіти у профільному навчальному закладі та на підприємстві. У цьому випадку до 70 % практичної підготовки здобувача освіти здійснюється в умовах реального виробництва, тоді як для теорії відведено близько 30 % часу.

Україна також пішла шляхом системної трансформації освіти. Однак для подолання прірви між вимогами роботодавців та можливостями освітніх закладів необхідно сформувані нове законодавче поле, розробити сучасні професійні стандарти та освітні програми, модернізувати мережу закладів професійної (професійно-технічної) освіти, створити галузеві навчально-практичні центри та змінити підхід до організування навчання в цілому. Це дасть змогу перейти

від традиційного формального навчання до неформального та інформального, що якнайкраще розкриває таланти, а також професійні, методичні та соціальні компетенції як здобувачів освіти, так і їхніх наставників.

Багаторічний міжнародний досвід Німецько-Української промислово-торгівельної палати із впровадження дуальної форми навчання створює передумови для успішного консультування підприємств, супроводження проєктів навчання молоді обраній професії та підвищення кваліфікації персоналу компаній, готує до сертифікації та здійснює моніторинг не лише актуальності професій, а й тенденцій їхнього розвитку. Державно-приватне партнерство, як модель трансферу знань та технологій, фінансових ресурсів та інновацій від бізнесу до професійних навчальних закладів освіти є запорукою створення конкурентоздатного ринку праці та зростання добробуту населення України.



**Александр Маркус**  
Голова Правління Німецько-Української  
промислово-торгівельної палати

## Чому дуальна освіта є частиною соціально-ринкової економіки?

Найважливішою метою соціально-ринкової економіки є забезпечення добробуту широкої маси населення. Вільна конкуренція в ринковій економіці сприяє підвищенню продуктивності суспільства та зростанню добробуту.

Індивідуальний дохід людей (тобто, їхній особистий внесок у зростання продуктивності) залежить від багатьох факторів: як індивідуальних рішень, докладених зусиль, таланту, так і удачі. Зазвичай люди приймають нерівність доходів, якщо існує рівний доступ до можливостей. Запорукою рівних можливостей є система навчання, оскільки хороше навчання сприяє зниженню ризику безробіття та збільшенню середнього доходу.

Дуальна освіта є основою німецької системи освіти і виконує важливу функцію в соціально-ринковій економіці. Офіційних обмежень доступу до дуальної освіти не існує. Кожен учень може подати заявку на отримання місця для навчання незалежно від того, яку школу він закінчив, і чи закінчив він її взагалі. Це усуває перешкоди для доступу до системи навчання та дає змогу великій кількості населення отримати визнану професійну кваліфікацію і, як наслідок, мати хороші шанси на ринку праці. Таким чином забезпечуються високі стандарти продуктивності та якості на всіх рівнях економіки.

Водночас система дуальності – отримання теоретичних знань у відповідному закладі професійної освіти та практичних навичок на робочому місці підприємства або іншої організації – гарантує тісний зв'язок із вимогами економіки. Це забезпечує високу ступінь гнучкості. Якщо вимоги до працівників змінюються – наприклад, внаслідок технологічного прогресу, – їх можна швидко інтегрувати в навчання. Система дуальної освіти забезпечує базу висококваліфікованих досвідчених працівників, завдяки чому створюється фундамент конкурентоспроможності німецької економіки на світовому рівні як у сьогоденні, так і в майбутньому.

Отже, система теоретичної освіти і навчання на виробництві слугує меті соціально-ринкової економіки у два способи: вона підвищує добробут суспільства через позитивний вплив на конкурентоспроможність економіки. Тим самим це дає можливість великій кількості людей зробити свій внесок у підвищення рівня добробуту.



## Як виникла система дуальної освіти в Німеччині?

В історичному плані коріння системи дуальної освіти сягає далеко в Середньовіччя. Ще в XII столітті у містах розвитку торгівлі з'явилися перші ремісничі гільдії, що були попередниками сучасних торговельно-промислових палат (див. також сторінку 27). Вони створили модель навчання «учень - помічник - майстер» та регулювали ремісниче навчання як учня, так і майстра-ремісника.

З розвитком правил торгівлі у 1869 році було вперше запроваджено своєрідну обов'язкову професійну освіту для робітників віком до 18 років. Найменш підготовленим молодим робітникам фабрик довелося здобувати основні навички читання, письма та арифметики у професійній школі. Ці знання були необхідними внаслідок зростаючої індустріалізації, особливо у промисловості, яка залежала від кваліфікації робітників. У другій половині XIX століття перші промислові підприємства запровадили професійне навчання.

З прийняттям у 1897 році Закону про захист ремісників ремісництво отримало нову нормативно-правову базу.

Окрім іншого, законом був вперше передбачений і врегульований дуальний принцип професійного навчання – практичне навчання на виробництві, теоретичне викладання в закладах

професійної освіти. Крім того, ним також було передбачено право на навчання для отримання ступеню майстра-ремісника. З розвитком індустріалізації на початку XX століття також збільшився попит на компетенції в області комерції. Оскільки підприємства вважали недостатньою кваліфікацію торговців, які пройшли навчання у закладах професійної освіти, вони запровадили перші комерційні спеціальності. Термін «Berufsschule» (професійна школа) був введений у Пруссії в 1923 році.

Законом про професійну підготовку 1969 року були стандартизовані норми, які до того моменту відрізнялися залежно від регіону. Закон об'єднав інтереси держави, роботодавців та працівників. З цього моменту Федеральне міністерство освіти та наукових досліджень (тоді – Федеральне міністерство з наукових досліджень) взяло на себе керівництво в галузі професійної підготовки. Водночас законом була передбачена участь і тісна співпраця соціальних партнерів у всіх питаннях професійної підготовки – принцип, який і досі доводить свою ефективність (див. також сторінку 28).

## Як побудована німецька система освіти?

Взагалі обов'язкова освіта передбачена для усіх дітей віком від шести років, і починається вона з того, що діти відвідують чотирирічну початкову школу. У подальшій «багаторівневій шкільній системі» освітні шляхи розходяться за різними типами шкіл.

Після закінчення старшої середньої школи є різні можливості отримати визнану на національному рівні професійну кваліфікацію: більшість учнів обирають вищу або дуальну освіту. Тож майже половина молоді в Німеччині здобуває професійну кваліфікацію за допомогою дуальної системи. Якщо для вступу до вишу необхідно виконати певні кваліфікаційні вимоги (наприклад, отримати попередню освіту, що дає право на вступ до вишів), то формальних критеріїв для вступу на дуальну форму навчання немає.

Таким чином, у дуальній системі різні шляхи отримання освіти після початкової школи частково знову сходяться. Короткий огляд німецької системи освіти

Короткий огляд німецької системи освіти						
вік	Професійна освіта					Рівень середньої та вищої спеціальної освіти
	Подальше професійне навчання			Виші		
19	Дуальна система			Заклади професійної освіти	Гімназія (рівень підготовки до вишів)	Рівень середньої освіти II
18						
17	Спеціальна школа	Hauptschule (середня сучасна школа)	Realschule (середня реальна школа)	Єдина загальноосвітня школа	Гімназія (рівень середньої школи)	Рівень середньої освіти I
16						
15	Початкова школа					Рівень початкової освіти
14						
13	Дитячий дошкільний заклад/дитячий садок					Рівень дошкільної освіти
12						
11						
10						
9						
8						
7						
6						
5						
4						
3						
2						
1						

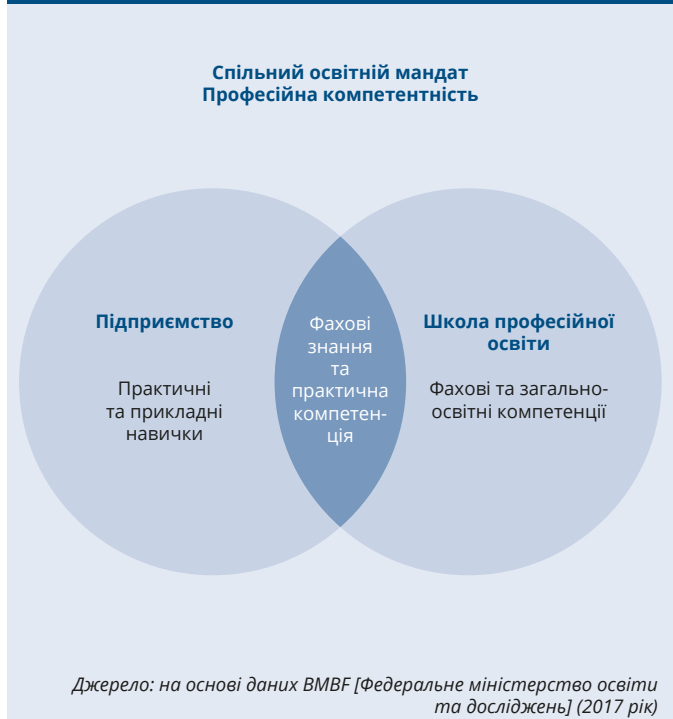
## Що таке дуальна освіта?

Система дуальної освіти готує випусників шкіл до трудового життя. Залежно від попередньої освіти та професії, навчання триває від двох до трьох з половиною років і відбувається за дуальним принципом у двох місцях: теорію вивчають у професійних школах, практику опановують на підприємстві або в іншому закладі, що пропонує навчання на робочому місці. Учні проводять на підприємстві близько трьох-чотирьох днів на тиждень. Вони вважаються працівниками штатного трудового колективу і мають наставника, який знайомить їх з різними робочими процесами відповідної професії.

Викладання в професійній школі доповнюється навчанням на підприємстві. Викладання займає один-два дні на тиждень і відбувається у вигляді так званих спеціалізованих занять.

Теоретичне навчання повністю узгоджується з практичним навчанням на підприємстві. Після успішного завершення навчання проводяться державні іспити і видається диплом про професійну освіту, що визнається в усій Німеччині.

### Зміст навчання на підприємстві та в професійній школі



## Які спеціальності пропонує дуальна освіта?

Дуальна професійна освіта, раніше відома в Німеччині як «Lehre», на сьогоднішній день дає можливість навчання приблизно 330 професіям у різних галузях: від сфери послуг із навичками ручної праці до галузі високих технологій. Окрім вузькоспеціалізованих професій, наприклад, пошиття одягу, існують також такі широкопрофільні спеціальності, як офіс-адміністратор.

Попри те, що існує великий вибір різних спеціальностей, приблизно 20 відсотків слухачів обирають одну з п'яти найпопулярніших. Спеціальність, яку обирають молоді люди значною мірою залежить не тільки від статі, але і від типу школи, яку вони відвідували. Загалом близько 60 відсотків учнів пройшли навчання на робочих місцях у галузях промисловості та торгівлі.

### Десять найпоширеніших навчальних спеціальностей

Кількість щойно укладених договорів про навчання на виробництві

#### Чоловіки

Автомеханік	21 813
ІТ-спеціаліст	15 087
Електрик	14 514
Механік-монтажник систем каналізації, опалення та кондиціонування	13 128
Промисловий технік	11 853
Менеджер у роздрібній торгівлі	11 676
Продавець	10 854
Спеціаліст зі складської логістики	9 417
Менеджер у оптовий та зовнішній торгівлі	8 052
Електромеханік	7 575

#### Жінки

Офіс-менеджерка	19 377
Асистентка лікаря	16 407
Асистентка стоматолога	13 671
Продавчиня	11 358
Менеджерка у роздрібній торгівлі	11 088
Менеджерка у промисловості	9 819
Перукарка	6 858
Менеджерка у готельному господарстві	5 247
Менеджерка у оптовий та зовнішній торгівлі	5 085
Адміністраторка	4 980

Джерело: Федеральний інститут професійної освіти, 2019

## Хто може здобувати дуальну освіту?

Професійна освіта та навчання формально відкриті для усієї молоді: незалежно від того, яку школу вони відвідували та чи закінчили її взагалі – усі можуть подавати заяву до підприємств на отримання місця навчання. Підприємства проводять співбесіди та самостійно відбирають учнів. Молодь, яка має практичні навички ручної праці, може здобувати кваліфіковану спеціальність шляхом навчання на виробництві. Можливо, саме тому близько 6-ти відсотків учнів не мають офіційного шкільного атестату.

У будь-якому разі, не існує якихось конкретних вимог щодо отримання запрошення на навчання. Підприємства самі вирішують, скільки вакантних місць для учнів вони запропонують та яких учнів вони працевлаштують, особливо в економічно складні часи. Тому випускникам шкіл із низькими показниками важко знайти місце навчання. Для них існує адаптивна перехідна система (див. також сторінки 15 та 16).

*Близько 29 відсотків учнів здобули документ про освіту, що дає право на вступ до вишів.*

### Шкільні атестати учнів-стажерів

Частка щойно укладених договорів про навчання на виробництві, у %



Джерело: Дані Федерального управління статистики, станом на 2019 рік

## Як випускники шкіл знаходять місце для навчання?

Випускники шкіл шукають місце для навчання самостійно. Перед тим, як шукати відповідне підприємство, їм спершу варто обрати бажану спеціальність з-поміж близько 330 різних професій (див. також сторінку 12). Інформація про всі спеціальності щодо їх змісту, структури та перспектив надається на інтернет-порталах. Крім того, допомогти у прийнятті рішення можуть співбесіди з профорієнтації, шкільна практика, тести з профорієнтації, розміщені в Інтернеті, та різні заходи, що проводяться практиками.

Після того, як випускники шкіл оберуть спеціальність, вони повинні подати заяви до підприємств на отримання відповідного місця навчання. На Біржах профорієнтації Федерального бюро праці та галузевих палат (див. також сторінку 27) надається огляд підприємств, які шукають учнів з відповідних спеціальностей. Якщо випускники школи визначилися з підприємством, вони подають таку саму письмову заяву, як і при звичайному пошуку роботи.

Підприємства розглядають отримані заяви та намагаються обрати кандидата, який якнайкраще їм підходить. Крім того, вони запрошують заявників на співбесіду, до центрів оцінювання або на «випробувальні дні». Ці співбесіди з відбору також допомагають випускникам шкіл знайти саме те місце для

навчання, що їм підходить. Цей етап відбору дуже важливий для підприємств. Вони вкладають у навчання своїх учнів час і гроші, а також сподіваються прийняти їх на роботу на постійній основі після його завершення (див. також сторінку 30). З цієї причини учнів зазвичай обирають дуже ретельно.

Якщо і навчальне підприємство, і заявник приймають позитивне рішення про те, що вони підходять одне одному, то укладається договір про навчання на підприємстві (див. також сторінку 19). Під час випробувального терміну обидві сторони можуть ще раз ретельно проаналізувати, чи відповідають вони очікуванням одне одного. Якщо ні, договір може бути розірваний. Однак після завершення випробувального терміну учні не можуть бути звільнені впродовж всього періоду навчання.

## Що робити молоді, якій не вдалося знайти місце для навчання?

Молодь, яка не знаходить місце для навчання і ще не закінчила обов'язкову шкільну програму тривалістю від дев'яти до десяти років, повинна брати участь у навчальних заходах, які організовує держава (див. також сторінку 16). Після їх завершення професійна кваліфікація не надається, але вони сприяють розвитку готовності до навчання. Самі по собі ці заходи надзвичайно різноманітні: наприклад, можна отримати атестат про закінчення школи після проходження навчальних курсів або пройти базову професійну підготовку.

Зазвичай з настанням складних економічних часів підприємства змушені скорочувати персонал та пропонувати менше місць для проходження навчання.

Через це молоді дедалі важче знайти місце для отримання спеціальності, що викликає збільшення кількості бажаючих взяти участь у адаптивній перехідній системі. Тобто існує пряма залежність між економічною ситуацією та кількістю молоді в адаптивній перехідній системі.

*Чим більше зростає економіка, тим меншою стає кількість молоді в адаптивній перехідній системі.*

Молодь в адаптивній перехідній системі та безробіття серед молоді



Джерело: Федеральне міністерство освіти та досліджень, 2019 р.

## Коли впроваджується адаптивна перехідна система?

Важливою метою політики на ринку навчання та кар'єри є надання можливості молоді здійснювати безболісний перехід від школи до навчання, а потім до спеціальності. Незважаючи на те, що в більшості випадків такий підхід є успішним, не всі учні можуть швидко знайти місце для отримання професії. Для них адаптивна перехідна система являє собою надійну і швидко альтернативу.

Після завершення навчальних заходів, які зазвичай тривають один рік, професійна кваліфікація не надається, але вони створюють передумови для успішного оволодіння професією та ознайомлення учнів із робочим середовищем. Конкретне наповнення таких заходів залежить від наявних потреб: у рамках такої підготовки учні знайомляться, зокрема, з інформаційними технологіями та технічними засобами навчання, поглиблюють знання мов і проходять тренінг із пошуку роботи. На додаток до цього можна здобути атестат про шкільну освіту (більш високого рівня) або пройти базову підготовку за спеціальністю, що відповідає встановленим вимогам.

Заходи адаптивної перехідної системи орієнтовані на випускників шкіл, які часто не можуть знайти місце для навчання. Проте їхня ефективність – тобто швидка інтеграція на ринку навчання – суперечлива. Особливо в часи високого рівня

безробіття система виконує свою другу функцію: вона захищає молодь від досвіду раннього безробіття (див. сторінку 34). Цей захист особливо цінний в економічно напружені часи. Тим не менше, кількість учасників в адаптивній перехідній системі необхідно постійно контролювати на відповідність головній меті – якнайшвидше ознайомлення випускників шкіл із системою отримання професії.

У результаті демографічних змін (див. сторінку 37), а особливо завдяки добрій економічній ситуації в Німеччині, кількість учасників цієї системи кожного року зменшується. Але ще є над чим працювати: незважаючи на адаптивну перехідну систему, кожна сьома молода людина віком від 20 до 29 років не має професійної кваліфікації (станом на 2017 рік).



## Що чекає на учня під час навчання на підприємстві?

Основна частина навчання проходить на підприємстві або в закладі, з яким учні уклали договір про навчання (див. також сторінку 19). Тому вони проходять різні навчальні модулі за встановленим планом. Якщо окремі моменти визначаються індивідуально, то навчальний матеріал, терміни навчання та іспити регулюються національними вимогами і викладаються в так званих навчальних постановах (див. також сторінку 24).

У рамках практичної частини навчання учень знайомиться з підприємством, робочими процесами та щоденною роботою і під керівництвом наставника виконує ті самі дії, що й наставник.

Таким чином передаються не лише знання, пов'язані з підприємством і робочим місцем – учні також отримують важливий досвід для початку роботи за спеціальністю.

*Співвідношення «наставник – учень» дуже відрізняється залежно від галузі та розміру підприємства.*

**Співвідношення «наставник - учень» у різних навчальних секторах**  
*Співвідношення між наставником та учнем*

	Наставник	Учень
Промисловість і торгівля	1	3,1
Домогосподарство	1	2,9
Комунальні послуги	1	2,0
Торгівля	1	1,7
Сільське господарство	1	1,6
Вільнонаймані професії (фріланс)	1	1,2
<b>Загалом</b>	<b>1</b>	<b>2,2</b>

*Джерело: Дані Федерального управління статистики, станом на 2011 рік*

## Хто може проводити навчання на виробництві?

Щоб отримати дозвіл на проведення навчання на виробництві, підприємства повинні відповідати визначеним державою критеріям. Ці критерії можуть бути різними і стосуватися як здатності підприємства виступати у ролі навчального закладу, так і професійної компетентності наставника. В цілому підприємство повинно бути здатним передавати навички та знання, визначені в Регламенті навчання (див. також сторінку 24). Воно також повинно забезпечувати учнів роботою, яка слугує певним цілям, і в процесі якої можна вивчати і практикувати відповідні етапи роботи для певної спеціальності. Необхідні технічні пристрої та обладнання (інструменти, машини, обладнання для технічного і сервісного обслуговування тощо) повинні бути сучасними з точки зору технології. Якщо підприємство не може навчити учнів навичкам, зазначеним у Регламенті навчання, наприклад, внаслідок того, що на вироб-

ництві відсутнє певне обладнання, існує можливість проводити навчання у співпраці з іншим підприємством. У цьому випадку учень засвоює відповідну навичку на іншому навчальному підприємстві.

Навичкам навчає наставник на підприємстві. Він відповідає за навчання молоді і часто на додаток до професійного керівництва бере на себе освітньо-виховну функцію. Тому він повинен відповідати певним професійним та особистісним вимогам, наприклад, він не може мати кримінального минулого, йому повинно бути не менше 24 років, він сам повинен пройти навчання за спеціальністю або бути здатним навчати необхідних навичок на основі багаторічного досвіду роботи. Крім того, він повинен вміти самостійно планувати, проводити та перевіряти навчальний матеріал. Він повинен підтвердити ці навички, склавши письмові та практичні іспити. Затвердження складання таких іспитів і остаточне схвалення підприємства як навчального здійснюють відповідальні торговельно-промислові палати (див. також сторінку 27).

*Близько 20 відсотків підприємств у Німеччині вважаються навчальними*

---

## Що визначається в договорі про навчання на виробництві?

Договір про навчання на виробництві укладається між підприємствами та учнями. Найбільш значущі питання договору, як правило, узгоджуються соціальними партнерами галузі. Окрім посадової інструкції та кваліфікації, яку потрібно здобути, в ньому також зазначається сума зарплати учня, кількість днів відпустки та тривалість випробувального терміну. Зарплата зазвичай нараховується за принципом поступового підвищення і залежить від прогресу навчання. В ході навчання учень все більше опановує звичайні виробничі процеси і, як наслідок, отримує все більшу зарплату.

Як правило, точна сума зарплати визначається тарифною ставкою і відрізняється залежно від галузі та регіону. У середньому учні отримують близько 900 євро на місяць. У перший рік ставки різняться від приблизно 494 євро (перукарська справа) до 1057 євро (деякі спеціальності в галузях промисловості,

металообробки та технологій). На третьому навчальному році зарплата підвищується до значень між 730 євро (декоратор інтер'єру) і приблизно 1300 євро (різні ремісничі професії).

Крім того, у договорі про навчання на виробництві визначається точна тривалість навчання та навчальний план із зазначенням різних етапів навчання. Особливо варто згадати про повний захист від звільнення. Він починає діяти відразу після завершення випробувального терміну учня, що може становити від одного до чотирьох місяців. Якщо протягом випробувального терміну звільнення без попереднього повідомлення можливе, то звільнення з підприємства після його завершення можливе лише за наявності дійсно вагомих причин. З іншого боку, учень може сам розірвати угоду про навчання на виробництві з наданням попереднього повідомлення за чотири тижні. Такий захист від звільнення перешкоджає підприємствам звільняти своїх учнів у складні економічні періоди до того, як вони закінчать своє навчання за спеціальністю.

*Розмір заробітної плати учня є важливою складовою договору про навчання на виробництві.*

---

## Який навчальний матеріал викладається у закладі професійної освіти?

Орієнтоване на отримання практичних знань навчання на підприємстві доповнюється заняттями у закладі професійної освіти. Воно є обов'язковим для всіх учнів і відбувається протягом усього терміну навчання. Залежно від спеціальності та навчального року учні мають від восьми до 12 годин теорії протягом одного або двох днів на тиждень. Трапляється, особливо якщо спеціальності навчаються лише декілька учнів, що заклад професійної освіти розташований далеко від навчального підприємства. Оскільки учням важко щодня діставатися туди й назад, навчання часто організовується блоками: учні можуть ходити до школи до восьми тижнів поспіль.

Навчальний матеріал поділено на дві частини: перша – пов'язані з роботою теоретичні знання, узгоджені з вимогами відповідної спеціальності (дві третини навчального плану), і друга – загальноосвітні предмети, як-от німецька мова, математика, політика, економіка та соціологія, іноземні мови, релігія та спорт (третина навчального плану).

На заняттях німецької мови учні закладів професійної освіти практикують ефективне усне та письмове викладення думок, що є важливою умовою для майбутньої роботи. Матеріал професійного навчання визначається (див. також сторінку 24) у відповідному типовому навчальному плані.

Навчання організовується за так званими «сферами навчання»: навчальний матеріал та компетенції, що стосуються професії, викладаються не блоками, а ґрунтуються на реальних ситуаціях у професійному житті. Така дидактична структура допомагає професійним школам краще враховувати індивідуальні потреби окремих учнів, і це є перевагою, оскільки вони мають дуже численну цільову групу – колишніх учнів всіх типів шкіл Німеччини.

За навчальним матеріалом регулярно проводиться тестування, результати якого зазначаються в табелях. Переведення на наступний рік відбувається незалежно від оцінок. За узгодженням із навчальним підприємством термін навчання можна подовжувати, а навчальний рік проходити повторно.

## Які іспити складають учні?

В кінці навчання проводяться комплексні підсумкові іспити, на яких перевіряється засвоєння навчального матеріалу за весь термін навчання. Залежно від спеціальності студенти складають як письмові, так і усні іспити. Вони є загальнодержавними, проходять одночасно та мають однакові завдання. Ці іспити організовуються та проводяться так званими «палатами», наприклад, ремісничими палатами або промислово-торговельними палатами (див. також сторінку 27).

Коефіцієнт нескладання підсумкового іспиту дуже низький – близько 10 відсотків. Якщо підсумковий іспит не складений, його можна пройти повторно ще двічі; після цього він остаточно вважається не складеним.

Після успішного здобуття дуальної освіти випускник отримує три документи: свідоцтво від закладу професійної освіти, сві-

доцтво від навчального підприємства та диплом державного зразка про отримання професії, що визнається в усій країні.

Свідоцтво закладу професійної освіти містить показники успішності опанування теоретичної частини навчання. Для його отримання необхідно мати достатні показники успішності. Взагалі, це не є суттєвою вимогою для отримання професійної кваліфікації, але якщо випускник її отримає – він матиме можливість продовжити навчання.

Свідоцтво від навчального підприємства описує та оцінює результати роботи учня під час навчання на підприємстві. Його можна порівняти з рекомендацією роботодавця, що є підтвердженням набутого практичного досвіду.

Державний диплом видається відповідною палатою. Він визнається державою і дає можливість випускнику подавати заяви щодо працевлаштування на підприємства по всій Німеччині. Німецькі дипломи професійної освіти мають дуже хорошу репутацію і за кордоном.

*Близько 9 з 10 учнів здають підсумкові іспити з першої спроби.*

---

## Які кар'єрні можливості відкриває дуальна освіта?

Система дуальної освіти пропонує молоді різні можливості подальшого розвитку після закінчення навчання. Вона тісно пов'язана з усією системою освіти. За цією системою після отримання базової професійної кваліфікації та декількох років досвіду роботи залежно від спеціальності можна здобути більш високий рівень кваліфікації, наприклад, майстер-ремісник, технік, бізнес-адміністратор або менеджер із продажу. Така кваліфікація дозволяє випускникам започаткувати власний бізнес і самим навчати учнів-новачків, і її часто порівнюють зі ступенем бакалавра вишу. Приблизно кожний п'ятий учень у Німеччині здобуває такий вид кваліфікації і тому відкриває для себе кар'єрні можливості, які часто доступні лише випускникам коледжів інших країн.

Бажаючі можуть після дуального навчання подавати заяву на отримання більш високого рівня освіти, що дозволить їм вступити до вишів (за умови, що вони не отримали документ про таку освіту раніше). Для цього потрібні або ступінь майстра-ремісника, або мінімум три роки досвіду роботи за спеціальністю, або закінчення школи, що надає таку освіту. У Німеччині багато студентів перед вступом до вишів здобули професійну освіту, наприклад, у 2011 році це зробили 17 відсотків студентів першого семестру. У спеціалізованих вишах їхня кількість була

ще більшою: майже кожний другий студент свого часу отримав професійну освіту.

Дуальна освіта є альтернативою вищій освіті та відкриває водночас шлях до отримання вищої освіти. З огляду на це вона свідчить про різні можливості отримання освіти в Німеччині.

## Що являє собою ступінь майстра-ремісника?

Спеціалісти, які отримали дуальну освіту, мають можливість здобути так званий ступінь майстрів-ремісників шляхом подальшого навчання, залежно від професійної кваліфікації, на техніка, бізнес-адміністратора чи менеджера з продажу. Бажаючи повинні здати декілька тестів, щоб мати можливість підготуватися до курсів навчання на майстрів. Окрім отримання поглиблених спеціалізованих знань, вони також набувають знань із ділового адміністрування, права та педагогіки професійної освіти.

Свідоцтво державного зразка про закінчення навчання, що має досить складну програму, видається галузевими палатами й визнається в усій Німеччині. Водночас це навчання забезпечує єдині високі стандарти якості по всій країні. Окрім цього, наявність свідоцтва часто є передумовою для заснування влас-

ного підприємства і навчання учнів (див. сторінку 18). Частково і з цієї причини таке продовження навчання нероздільно пов'язане з дуальною освітою, оскільки забезпечує передачу знань та досвіду: колишні учні стають майстрами-ремісниками, які готують нових учнів.

Окрім цього, матеріал, що викладається в подальшому навчанні і стосується питань бізнес-адміністрування та права, сприяє розвитку самостійності людей. Багато малих і середніх підприємств, на які припадає більша частина економіки Німеччини, були засновані майстрами-ремісниками.

Залежно від спеціальності підготовчі курси коштують від 4000 євро (м'ясник та перукар) до 12 000 євро (електрик). Витрати на іспит, що проводиться палатами, додатково складають приблизно 750 євро. Тож подальше навчання на майстра є відносно дорогим та тривалим, але при цьому воно передбачає більшу особисту відповідальність і, відповідно, дає можливість отримувати значно більший дохід. Саме тому воно є дуже вигідною інвестицією. Держава сприяє подальшому навчанню на майстра-ремісника, наприклад, надаючи позики на особливо сприятливих умовах.

*Маючи ступінь майстрів-ремісників, автомеханіки заробляють приблизно вдвічі більше, ніж після навчання.*

---

## Яку функцію виконує держава?

Держава забезпечує нормативно-правову базу дуальної освіти, головним чином, трьома шляхами: це Закон про професійну підготовку, Регламент навчання та типовий навчальний план.

Закон про професійну підготовку встановлює загальнодержавні типові умови для проведення професійного навчання. Окрім іншого, він регулює обов'язки учнів та наставників, загальні умови проведення навчання на виробництві для підприємств, визначення спеціальностей, оплату праці учнів та систему іспитів. Він забезпечує стандарти якості і, відповідно, сприяє загальнодержавному (та міжнародному) визнанню кваліфікацій.

Регламент навчання є нормативно-правовою базою для практичної частини навчання. Він розробляється окремо для кожної спеціальності та містить назву спеціальності, інформацію про її державне визнання, тривалість навчання, навички та знання, що будуть отримані, а також про вимоги до іспитів.

Крім того, він визначає рамковий навчальний план, що являє собою графік викладення тематичного матеріалу під час навчання. Рамковий навчальний план описує обов'язкові цілі навчання та зміст навчального матеріалу для навчання професії у закладах професійної освіти. Кожна спеціальність має свій окремий рамковий навчальний план. Оскільки учні мають

різний досвід роботи та рівень освіти, рамковий навчальний план навмисне складається узагальненим та гнучким. Саме тому зміст навчальної програми може бути різним у різних землях.

Для того, щоб навчання на підприємстві та в професійній школі було узгодженим за змістом та часом, організатори мають забезпечити тісну співпрацю. Тому важливо, щоб у розробці головної концепції навчання до уваги брався досвід підприємств і профспілок. Вони найкраще можуть оцінити, який навчальний матеріал необхідний, які навчальні цілі необхідно реформувати, які спеціальності слід залишити, оновивши їх, а які – скасувати (див. також сторінку 28).



## Чому профспілки відіграють важливу роль у системі дуальної освіти?

Законом про професійну підготовку передбачено, що рамкові умови для професійної освіти та навчання встановлюються спільно роботодавцями, працівниками та державою. При цьому профспілки виконують декілька важливих функцій.

У ході колективних переговорів вони визначають основні принципи щодо договорів про навчання на виробництві з асоціаціями роботодавців. Окрім того, вони узгоджують рішення про розмір оплати за навчання на виробництві, кількість днів відпустки та тривалість випробувального терміну. Також на колективних переговорах може обговорюватися питання про тимчасове працевлаштування учнів після завершення навчання (див. також сторінку 19).

Також профспілки, як і підприємства, можуть подавати пропозиції щодо (подальшої) розробки існуючих і нових спеціальностей, а також є учасниками процесу розробки як такого (див. також сторінку 28).

Поруч із цим профспілки роблять важливий внесок у практичне застосування та забезпечення якості навчання на підприємстві, надаючи консультації радам трудових колективів. Вони контролюють практичну частину навчання, виступають у ролі

контактних осіб для молоді, допомагають вирішувати конфлікти та стежать за дотриманням норм і стандартів.

Членом профспілки може бути кожний учень. Таке членство автоматично гарантує правовий захист у питаннях праці, навчання та соціального забезпечення, стосовно яких профспілками надаються відповідні консультації. Щомісячний членський внесок становить 1 відсоток від загального доходу.

Найбільшими профспілками в Німеччині є IG Metall, що має 2,3 мільйони членів, та Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft Ver.di, що нараховує 2 мільйони членів. Загалом майже 20 відсотків німців є членами профспілок.

## Яку функцію виконують підприємства в системі дуальної освіти?

Підприємства відіграють найважливішу роль у системі дуальної освіти. Відповідно до своїх потреб вони надають місця для навчання, виплачують учням зарплату та відповідають за практичну частину навчання на підприємстві. Вони відповідають за засвоєння учнями навичок, визначених у Навчальних постановах, та за складання підсумкового іспиту в кінці навчання.

Близько чверті учнів на початку навчання мають 17 років або є ще молодшими. Тому відповідальні наставники підприємства часто виконують і освітньо-виховну функцію. Наприклад, вони слідкують за тим, щоб учні відвідували заклад професійної освіти.

*Понад дві третини учнів працевлаштовуються безпосередньо на рідному підприємстві.*

---

Підприємства добровільно ухвалюють рішення про організацію місць для навчання молоді, до того ж такі підприємства повинні відповідати певним передумовам.

Окрім наявності обладнання у достатній кількості для навчання також потрібен наставницький персонал, який повинен відповідати певним особистісним і професійним вимогам (див. також сторінку 18). Тому принаймні один фахівець, який працює на підприємстві, повинен мати відповідну кваліфікацію наставника. Необхідні для цього навички та знання визначаються державою. До причин, з яких підприємство готове організувати навчання у себе на виробництві, є, зокрема, можливість отримати після його закінчення висококваліфікованих молодих спеціалістів (див. також сторінку 32).

У середньому кожне п'яте підприємство Німеччини надає можливість навчання на виробництві. Понад дві третини учнів проходять навчання на великих та середніх підприємствах. З іншого боку, залучення малих та мікропідприємств до професійної освіти та навчання на виробництві з роками зменшується.

## Яким чином здійснюється взаємодія між підприємствами?

Усі підприємства є членами так званих галузевих палат залежно від напрямку діяльності або спеціалізації. Членство є обов'язковим для кожного підприємства або кожного вільнонайманого працівника (фрілансера). Палати лобіюють інтереси своїх членів перед державою.

У професійній освіті та навчанні на виробництві вони відіграють важливу організаційну роль. Вони консультують, обслуговують та контролюють навчання на підприємстві, реєструють навчальні відносини та проводять іспити. Крім того, вони контролюють та ухвалюють рішення стосовно відповідності навчального підприємства та наставника встановленим вимогам. За допомогою палат підприємства самостійно забезпечують якість навчання на підприємствах. Таким чином, дуальна освіта забезпечує максимальне наближення до практики.



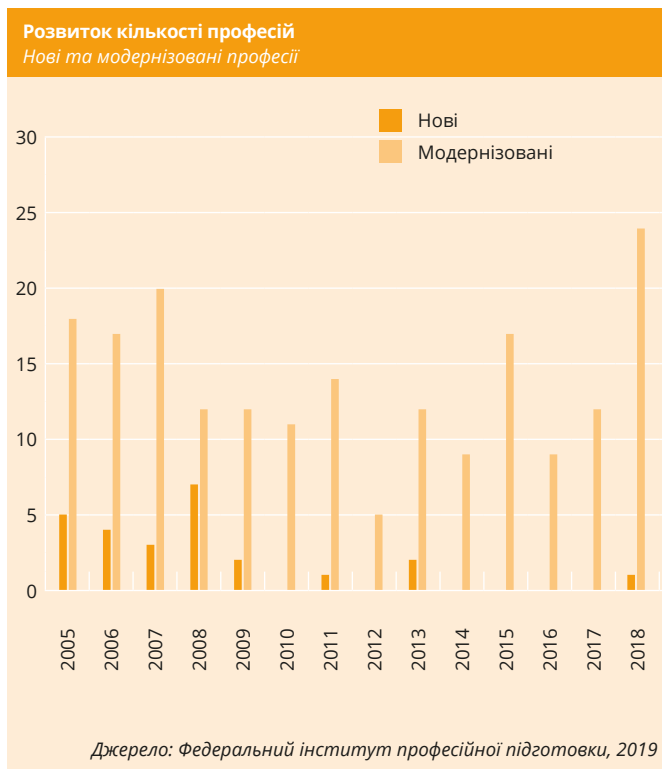
## Хто має право голосу у впровадженні нових професій?

Кожна професія має свою окрему нормативно-правову базу у вигляді Регламенту навчання та рамкового плану навчання (див. також сторінку 24). Існує спеціальна процедура, що забезпечує залучення відповідних учасників процесу (підприємств, профспілок та закладів професійної освіти). Якщо професії більше не відповідають вимогам ринку праці, їх можна реформувати або закрити на підставі цієї процедури. Водночас вона дозволяє створювати нові професії.

Пропозиції інновацій зазвичай надходять від профспілок, професійних асоціацій чи підприємств.

Координаційний комітет, разом із представниками земель і федерації приймає рішення про те, чи буде запроваджена процедура. За наявності більшості голосів «за» при голосуванні державні суб'єкти, представники профспілок та асоціацій роботодавців розробляють Регламент навчання та рамковий навчальний план. В цілому рішення приймаються консенсусом.

*З 2009 року було реформовано 124 професії та створено 6 нових.*



## Порядок узгодження умов нормативно-правової бази



## Як фінансується система дуальної освіти?

Аналогічно розподілу обов'язків щодо організації та реалізації витрати на професійну освіту та навчання на виробництві також розподіляються між залученими учасниками (федерація, землі та економіка). Майже три чверті фінансування (73 %) забезпечує економіка, 23,7 % – федерація і землі, а решту (3,3 %) – Федеральна служба зайнятості.

Федеральна служба зайнятості проводить активну та пасивну політику ринку праці в Німеччині.

В основному вона фінансується за рахунок страхових внесків працівників. Крім того, Федеральна служба зайнятості отримує державну субсидію.

*Близько 5 відсотків державного бюджету на навчання йде на професійну освіту та навчання на виробництві.*

### Розподіл витрат на професійне навчання

Абсолютні витрати, в мільярдах євро



Джерело: Федеральний інститут професійної підготовки, 2017 рік

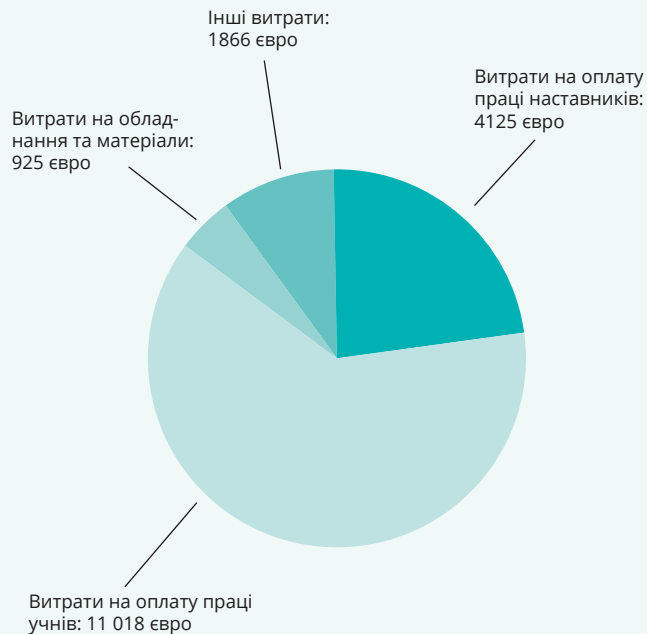
## Які витрати несе підприємство?

Підприємства фінансують практичну частину навчання. Сюди входять витрати на оплату праці учня, витрати, пов'язані з облаштуванням робочого місця, навчальними семінарами та навчанням на робочому місці. Але також сюди варто додати непрямі витрати, наприклад, внески за членство в палатах.

У середньому учень коштує німецькій компанії 17 933 євро на рік. Приблизно 62 відсотки від цієї суми, тобто більшу її частину, складає зарплатня, яку учні отримують на виробництві.

Оскільки учні працюють на підприємстві повний робочий день протягом 3-4 днів, то це, звичайно, компенсує ці витрати. У середньому робота учня приносить 12 535 євро на рік. Таким чином, чисті витрати значно зменшуються – до 5398 євро на рік (2012/2013 роки).

**Розподіл витрат на учня в рік**  
2012–2013 навчальний рік, в євро



Джерело: Федеральний інститут професійної підготовки

## Чому підприємствам вигідно проводити навчання на виробництві?

Підприємства мають вагомі причини для інвестування в систему професійної освіти та навчання на виробництві, незважаючи на витрати, які вони несуть (див. також сторінку 31). Головною перевагою є їхнє право голосу в розробці змістовного наповнення навчання. Оскільки вони можуть брати участь у прийнятті рішень щодо навичок та знань, які будуть викладатися, підготовлені кваліфіковані працівники відповідають у майбутньому їхнім вимогам і потребам. Оскільки підприємствам все складніше набирати кваліфікованих працівників із бажаним профілем на зовнішньому ринку праці, забезпечення себе базою кваліфікованих працівників є головним стимулом для підприємств проводити навчання на виробництві.

А за допомогою професійної освіти та навчання підприємства можуть покращити відбір персоналу. У ході навчання, яке триває від 2 до 3 років, вони добре знайомляться зі своїми учнями і можуть краще оцінити, чи підходять вони для підприємства та команди. Це знижує ризик влаштування на роботу поганого фахівця.

Водночас, якщо підприємства працевлаштовують своїх учнів відразу після завершення навчання, вони можуть заощадити на витратах на підбір персоналу (зокрема, йдеться про розміщення оголошень, співбесіди, оплату послуг центрів оціню-

вання тощо) і уникнути пов'язаного з цим тривалого введення до роботи.

Добре проведене навчання на підприємстві також може значно розвинути почуття зв'язку з підприємством: молодь відчує себе його частиною і, ймовірно, захоче там працювати й надалі. Це не тільки позитивно впливає на їхню мотивацію до праці як майбутніх працівників, але й підвищує їхню лояльність до підприємства. Вони часто залишаються на підприємстві надовго, що зменшує плинність кадрів. Це позитивно впливає на продуктивність праці.

Демографічні зміни в Німеччині створюють ризик збільшення дефіциту кваліфікованих працівників (див. також сторінку 37). Система професійної освіти та навчання на виробництві збільшує переваги для підприємств, а отже, і їхню готовність забезпечити достатню кількість місць для навчання.



## Скільки коштує дуальна освіта державі?

Федерація та землі несуть витрати на заклади професійної освіти, що поруч із видатками на оплату праці персоналу, приміщення та навчальний матеріал включають у себе інвестиції. Крім того, федерація та землі започаткували спеціальну програму навчання в періоди економічного спаду (див. також сторінки 15 та 16).

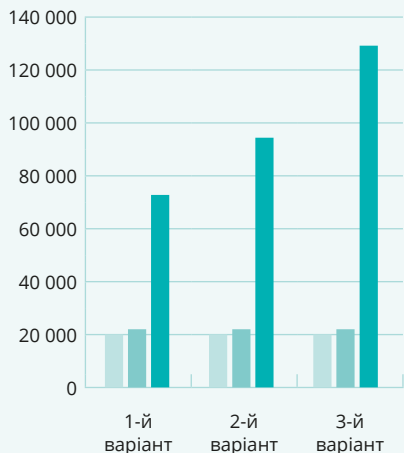
Дуальна освіта є відносно дешевою для держави порівняно з іншими формами освіти, зокрема, вищою освітою. Держава витрачає близько 2700 євро на рік на одного учня закладу професійної освіти. Для порівняння: щорічні витрати на одного студента вишу складають приблизно 8200 євро (на 2011 рік).

З 10,3 мільярдів євро на рік держава інвестує близько 5 відсотків загального бюджету на освіту в систему дуальної освіти та навчання на виробництві.

### Витрати на обрані варіанти здобуття освіти

Сумарні витрати, євро

- Дитсадок
- Початкова школа
- Подальші навчальні спеціальності



#### 1-й варіант:

5 років Hauptschule (середня сучасна школа)  
3 роки дуальної освіти

#### 2-й варіант:

6 років Realschule (середня реальна школа)  
3 роки дуальної освіти  
1 рік середнього спеціалізованого професійного училища;  
3,5 років диплом спеціалізованого вишу

#### 3-й варіант:

9 років гімназії  
3,3 роки бакалаврату  
2,2 роки магістратури в університеті

Джерело: Дані Федерального управління статистики, станом на 2016 рік

## Як професійна дуальна освіта впливає на безробіття серед молоді?

Система дуальної освіти полегшує молодим людям перехід від школи до обраної кар'єри. Оскільки спеціальності узгоджені з вимогами підприємства, це гарантує, що кваліфікація випускника також матиме попит на ринку праці.

Випускники звичайних шкіл отримують документи, у яких проставляються оцінки за теоретичні знання. При цьому зазвичай молоді не може довести свою здатність інтегруватися в ієрархію підприємства, працювати в команді та застосовувати теоретичні знання на практиці. З цієї причини підприємства часто віддають перевагу претендентам із досвідом роботи, придатність яких можна краще оцінити на основі рекомендацій від попередніх роботодавців.

Дуальна освіта може усунути або принаймні зменшити перешкоди у пошуку першого місця роботи. Під час навчання на виробництві випускники шкіл накопичують практичний досвід, інформацію про який можна включити у свідоцтво. Крім того, завдяки тій частині навчання, що проходить на підприємстві, створюється тісний контакт між учнями та виробництвом. Це допомагає молоді і полегшує перехід від навчання до початку роботи за спеціальністю. Близько двох третин молоді навіть працевлаштовується безпосередньо підприємством, на якому проходила навчання.

В умовах економічної кризи молоді особливо складно утвердитися на ринку праці. У ситуаціях, коли підприємствам доводиться робити низку звільнень, вони спочатку звільняють працівників із невеликим стажем роботи. При цьому вони не набирають нових робітників. Дуальна освіта може зменшити цей ризик.

Повний захист від звільнення (див. також сторінку 17) учнів після випробувального терміну запобігає швидкому зростанню безробіття серед молоді в умовах економічних криз та створенню «покоління без професійної кваліфікації». Німеччина мала найнижчий рівень безробіття серед молоді в Європі в 2017 році, який становив 6,8 відсотка, що набагато нижче середнього показника за країнами ЄС – 16,7 відсотка.

Безробіття особливо сильно впливає на подальшу трудову кар'єру, зазвичай воно призводить до високих витрат суспільства в цілому. Такі витрати можуть бути зменшені завдяки системі дуальної освіти, тому вона є вигідною для всього суспільства.

## Чому випускники шкіл обирають дуальну освіту?

Система дуальної освіти пропонує учням дуже добрі перспективи на ринку праці завдяки високому рівню освіти, що визнається в усій країні.

В середньому двоє з трьох учнів залишаються працювати на підприємстві після завершення навчання. Тенденції набору персоналу залежать від розміру підприємства: чим більше підприємство, тим більша і потреба у нових кваліфікованих працівниках. Це позитивно впливає на ймовірність працевлаштування.

Виплата молоді зарплати під час навчання, яка в середньому становить близько 900 євро на місяць, сприяє ранній та високій фінансовій незалежності. У порівнянні з вищою освітою, яка, перш за все, вимагає від учнів великих витрат, дуальна освіта є привабливою альтернативою.

Дуальна освіта відкриває дуже добрі перспективи для здійснення кар'єри, часто вона навіть забезпечує вищий рівень зарплат, ніж після закінчення вишу.

Середня річна зарплата майстра-ремісника або техніка становить 43 000 євро в рік, це – приблизно на 8 000 євро більше за зарплату журналіста з вищою освітою та двома роками стажу

роботи. Рівень безробіття майстрів-ремісників/техніків та випускників вишів однаковий: він становить 2 %.

Водночас перспективи добрих заробітків зменшують для випускників ризик потрапити на робоче місце з низьким рівнем доходів (менше двох третин від середнього доходу). У той час, як у секторі з низьким рівнем доходу працює 46,4 відсотки працездатного населення без професійної освіти, в цьому ж секторі працює всього лише 21,5 відсотки осіб, які мають професійну освіту та кваліфікацію. Для випускників, які згодом закінчили професійну підготовку для отримання ступеня майстрів-ремісників, цей ризик зменшується до 11,9 відсотків і є таким самим, як і ризик для випускників вишів.

## Який вплив має глобалізація?

У ході глобальних економічних відносин знання іноземних мов та наявність міжкультурних компетенцій є важливим фактором конкуренції для багатьох підприємств; досвід роботи за кордоном все частіше стає вимогою при працевлаштуванні. Для того, щоб залишатися привабливою для молоді в майбутньому, система дуальної освіти повинна набувати все більш міжнародного характеру.

Закон про професійну підготовку (див. також сторінку 24) дозволяє проходити до чверті навчання за кордоном. Усі набуті за кордоном компетенції можуть враховуватися в Німеччині. Однак, до сьогодні лише 7 відсотків учнів користуються цією можливістю. Для порівняння: третина німецьких студентів виїжджає за кордон у рамках навчання.

До перешкод відносяться різний навчальний матеріал, регламенти іспитів та пов'язані з цим труднощі взаємного визнання країнами професійної кваліфікації.

Крім того, учень часто не має достатнього рівня володіння іноземними мовами. На сьогоднішній день іноземні мови відіграють лише другорядну роль у Регламенті навчання та рамкових навчальних планах.

З метою подальшого сприяння інтернаціоналізації дуальної освіти на рівні федерації та Європейського Союзу були розроблені різні стимулюючі програми. Наприклад, програма «Еразмус +» (Erasmus +) передбачає перебування і роботу за кордоном для отримання досвіду роботи, має форму навчальних періодів та подальших заходів з розвитку.

Водночас, все більша кількість підприємств визнає компетенції, набуті учнями за кордоном, за допомогою власних програм. Паралельно запроваджуються цілі курси професійної підготовки з міжнародним спрямуванням (наприклад, навчання на секретаря, кореспондента зі знанням іноземних мов чи спеціаліста з торгівлі, які можуть працювати на європейському рівні).

## Який вплив мають демографічні зміни?

Низький рівень народжуваності останніх років і збільшення середньої тривалості життя призводять до скорочення та старіння населення. Цю так звану демографічну зміну можна помітити і в кількості випускників шкіл: прогнозується, що вона зменшиться майже на 20 відсотків до 2025 року. Відповідно зменшується і кількість потенційних учнів, які розпочинають отримувати професійну освіту. Втім, кількість місць для навчання на підприємствах також зменшилася після возз'єднання Німеччини.

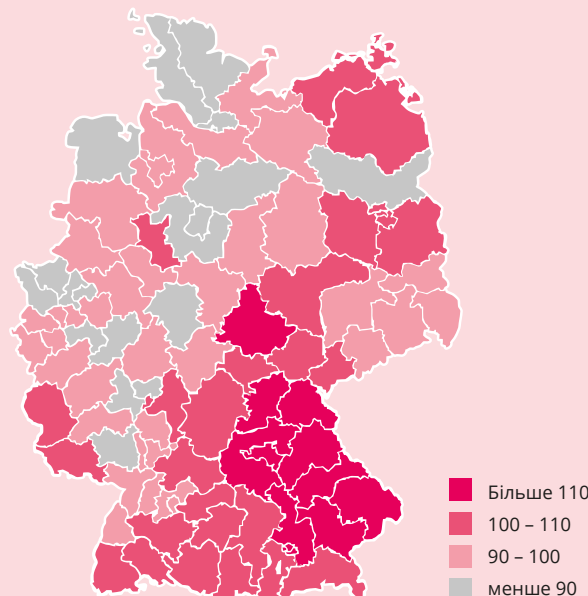
При цьому збільшилась як кількість незайнятих місць для навчання, так і кількість претендентів, які не пройшли відбір. Це пояснюється тим, що попит із боку учнів і пропозиція з боку підприємств різняться залежно від регіонів і спеціальностей.

З цієї причини успіх у пошуку місць для навчання залежатиме і від мобільності молоді.

*У середньому по країні у 2018 році на 100 претендентів припадало близько 97 місць для навчання.*

### Претенденти на навчання та наявні місця

Кількість пропозицій на 100 претендентів



Джерело: Федеральний інститут професійної підготовки, 2019 рік

## Як зменшення кількості випускників шкіл впливає на підприємства?

Скорочення кількості випускників шкіл має великий вплив на ситуацію з місцями для навчання: у минулому підприємства, як правило, могли обрати найбільш відповідного кандидата з усієї наявної кількості. У наш час місця часто залишаються незайнятими, оскільки підприємства не можуть знайти учнів, які відповідали б їхнім вимогам.

Для боротьби з цією «нестачею» претендентів на навчання на федеральному рівні та в бізнес-колах було вирішено розпочати послідовне нарощування пулу потенційних претендентів на навчання. Це має відбуватися, по-перше, шляхом кращої інтеграції та підтримки молоді, яка раніше часто залишалася поза увагою – наприклад, слабших учнів або молоді з числа мігрантів. По-друге, до навчання слід сильніше залучати осіб, які не розпочали його відразу після школи. Частка учнів віком понад 24 роки на початок навчання продовжує зростати: на сьогоднішній день вони складають 12,3 відсотки від загальної кількості початківців. Молоді матері та батьки також набувають значення як нова цільова група. У 2001 році майже половина молодих матерів до 24 років і третина молодих батьків не мала професійної кваліфікації і не проходила навчання.

Для них буде набагато простіше поєднувати сімейні обов'язки та навчання, якщо їм буде запропонована форма навчання, що триває неповний робочий день.

Таке розширення цільових груп призводить до зростання неоднорідності учнів. Це ставить нові виклики перед підприємствами та закладами професійної підготовки, оскільки в цьому випадку їм доводиться більше, ніж раніше, виконувати освітньо-виховну функцію. Це завдання ще більше ускладнюється зростанням середнього віку учнів. З метою надання допомоги підприємствам у цій ситуації наразі тестується модель «супроводження навчання». Тобто сторонній постачальник послуг з професійної педагогічної підготовки допомагає підприємствам, учні яких потребують допомоги.

При цьому, незважаючи на відмінності в показниках успішності учнів, підприємства повинні забезпечувати високу якість дуальної освіти. Це єдине, що може зберегти привабливість дуальної освіти для зацікавлених у отриманні професії випускників шкіл у майбутньому.

## Як поєднати вищу та дуальну освіту?

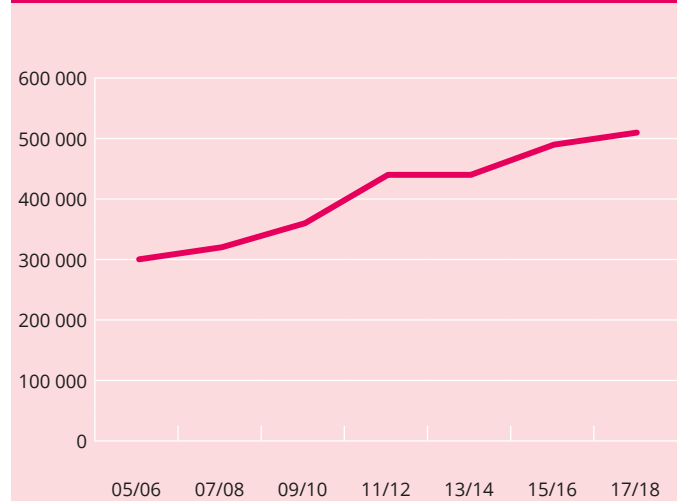
У Німеччині вже тривалий час спостерігається тенденція обрання вищої освіти: незважаючи на зменшення кількості випускників шкіл, кількість першокурсників у Німеччині продовжує зростати. Спостерігається зростання конкуренції за випускників шкіл між системою дуальної освіти та вишами.

Тому останніми роками була зроблена спроба узгодити системи дуальної та вищої освіти з метою кращої координації між ними. З одного боку, на федеральному рівні було запроваджено ініціативи, що повинні спростити отримання професійної освіти студентам, які перервали навчання у вишах. З іншого боку, із впровадженням «дуальних програм у вищій освіті» (див. сторінку 40) фактори успіху орієнтованого на практику дуального професійного навчання – тісна співпраця між підприємствами та навчальними закладами – все більше переносяться на систему вищої освіти.

*За останні 20 років кількість студентів-першокурсників зросла більш ніж удвічі.*

### Студенти-початківці німецьких вишів

*Кількість студентів-початківців у зимовому семестрі*



*Джерело: Федеральний інститут вивчення населення*

## Що таке дуальна вища освіта?

Дуальна вища освіта – це курс у виші з інтегрованими етапами практики на підприємствах. Навчання відбувається у двох місцях, так само, як і у дуальному навчанні: теорія викладається у виші, практика – на підприємстві. Якщо при дуальному професійному навчанні не існує формальних критеріїв отримання місця на підприємстві, для початку дуальної освіти у вишах необхідно мати шкільну/гімназіальну освіту, рівень якої дозволяє вступати до (спеціалізованих) вищих навчальних закладів. Крім цього претенденти повинні знайти навчальне підприємство, де вони проходять практику. Вони підписують договір про навчання з підприємством (див. також сторінку 19), яким, зокрема, регулюється рівень їхньої зарплати.

У цілому дуальні програми вищої освіти пропонують дві моделі отримання початкової професійної підготовки. Дуальні програми з інтегрованим професійним навчанням поєднують визнану професійну підготовку з навчанням у виші. Тобто таке навчання замінює відвідування професійної школи і дозволяє отримати дипломи як про вищу, так і про професійну освіту. Таке навчання триває приблизно чотири-чотири з половиною роки. Дуальний курс з інтегрованою практикою складається з більш тривалого навчання у виші та практичних блоків під час канікул між семестрами. Ця форма дуального курсу з інтегрованою практикою триває від трьох до трьох з половиною років,

в кінці яких здобувається диплом вишу, але без диплома про професійну освіту. Крім того, учні, які отримали професію в рамках дуальної освіти та особи, зацікавлені у продовженні навчання після декількох років досвіду роботи, мають можливість пройти навчання за дуальною програмою у вишах, при цьому від них не вимагається наявність документа про освіту, що дає право на вступ до вищих навчальних закладів.

Дуальна вища освіта поєднує сильну практичну орієнтацію з теоретичним рівнем підготовки на рівні вишів і тому дає відповідь на постійно зростаючу кількість випускників школи, рівень освіти яких дозволяє вступ до вишів. Вона має все більший попит серед учнів як альтернатива звичайному навчання. Випускники старшої середньої школи, батьки яких не мають вищої освіти, особливо часто вибирають дуальну програму навчання у вишах.



## Як змінюються вимоги з розвитком діджиталізації?

Багато сфер нашого життя оцифровуються і зберігаються у цифровій формі. Цифрові дані стають ресурсом майбутнього. З'являються нові напрямки діяльності, старі зазнають модернізації та стають більш ефективними. Інноваційні цикли скорочуються, а продукти все більше і більше виробляються з урахуванням індивідуальних вимог замовників. З огляду на це виробничий процес має пристосовуватися до абсолютно нових вимог: усе більшого значення набувають гнучкість і здатність швидкої адаптації.

Завдяки цифровим змінам у економіці в багатьох професіях змінюються напрямки діяльності, з'являються нові професії.

*За прогнозами експертів, діджиталізація змінить близько 89 відсотків попередньої діяльності адміністраторів.*

---

Так, широкої популярності набули такі спеціальності, як наприклад, ІТ-спеціаліст, дизайнер у сфері мультимедіа, інженер у галузі електроніки та спеціаліст з налагодження електронних систем. Інші спеціальності все більше будуть зникати. Для того, щоб дуальна професійна освіта продовжували бути основою для стабільної професійної кар'єри, компетенції, що викладаються під час навчання, необхідно переглядати і реформувати.

Великого значення набувають навчання протягом життя, міждисциплінарне мислення та дії, компетенція у сфері ІТ та ЗМІ, а також навички роботи з машинами та мережевими системами, тому потрібно враховувати те, що в майбутньому вони застосовуватимуться майже в усіх спеціальностях і тому повинні бути міцно інтегрованими у процес навчання. Для цього слід реформувати регламенти навчання та рамкові навчальні плани (див. також сторінку 24).

Адаптування дуальної професійної освіти до епохи цифрових технологій лише починається, і її послідовний розвиток буде визначальним для стійкості системи в майбутньому.

## Джерела

- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2014): Bildung in Deutschland 2014, Bertelsmann Verlag, Bielefeld.
- Bundesagentur für Arbeit (2013): Ausbildung in Deutschland – Geh’ deinen Weg, BW Bildung und Wissen Verlag und Software GmbH, Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit Statistik (2019): Arbeitsmarkt in Zahlen – Ausbildungsmarktstatistik, Nürnberg.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (2013): Ausbildungsordnungen und wie sie entstehen, Bonn.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (2019): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019, Bonn.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (2015): Ausbildung in Deutschland weiterhin investitionsorientiert,
- Bundesinstitut für Berufsbildung (2015): Ausbildung Plus, Duales Studium in Zahlen 2014, Bonn.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2017): Duale Berufsausbildung sichtbar gemacht, Bonn.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2013): Ausbildung und Beruf, Bonn.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2014): Bildung und Forschung in Zahlen 2014, Bonn.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (verschiedene Jahrgänge): Berufsbildungsbericht, Berlin/Bonn.
- Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (2012): Fachkräfte sichern – Duale Berufsausbildung, Berlin.
- Krone, Sirikit (2015): Dual Studieren im Blick, Entstehungsbedingungen, Interessenslagen und Umsetzungserfahrungen in dualen Studiengängen, Springer Fachmedien, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2013): Berufsbildung auf einen Blick, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2020): Bildungsausgaben, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2014): Bildungsfinanzbericht 2016, Wiesbaden.

# Вихідні дані

## Видавці

Александр Маркус,  
Німецько-Українська промислово-торговельна палата  
Тім Б. Петерс,  
Фонд Конрада Аденауера, Представництво в Україні (Київ)

## Текст

Єва Ріндфляйш  
Феліза Меннінг-Фортман  
за участі Тоні Міхеля

## Переклад

Бюро перекладів «Профпереклад», м. Київ

## Концепція української редакції

Катерина Білоцерковець, Василь Михайлишин  
за участі к.е.н. Наталії Стародуб

## Дизайн

ТОВ «Геопринт», м. Київ  
Фото на обкладинці ©iStock

Представництво Фонду Конрада Аденауера в Україні (м. Київ),  
вул. Академіка Богомольця, 5, оф. 1, 01024 м. Київ, Україна

Це видання є перекладом з німецької мови актуалізованої редакції публікації «Дуальна освіта в Німеччині. Від теорії та практики до кваліфікованого працівника» (Перше видання, м. Берлін, 2015 р.).



Ліцензія надана на умовах „Creative Commons Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen 3.0 Deutschland“, CC BY-SA 3.0 DE (завантажити можна за посиланням: <http://creativecommons.org/licenses/bysa/3.0/de/>)

Перше видання, м. Київ, 2020 р.

© 2020 Konrad-Adenauer-Stiftung e.V.